

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. UU ASN hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil

negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Menurut UU ASN Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 10 dijelaskan bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa.

Sedangkan tugas Pegawai ASN menurut Pasal 11 adalah:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya di dalam Pasal 12 dijelaskan Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Seiring dengan perkembangan peraturan perundang-undangan terkait kepegawaian, peraturan perundang-undangan terkait otonomi daerah juga mengalami perubahan. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 telah diubah dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan sekarang telah diganti dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014. Otonomi Daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan

mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Bersangkutan dengan intasi dalam hal ini manajemen perlu melakukan terobosan-terobosan baru untuk menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut agar sesuai dengan perundang-undangan. Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan dalam mewujudkan keberhasilan organisasi atau perusahaan sebagai satu kesatuan merupakan akumulasi dari hasil kerja pegawai yang berprestasi yaitu kinerja.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang

menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

Salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Yaitu karyawan yang berhasil memenuhi deadline pekerjaan, melakukan penjualan, atau membangun merek melalui interaksi pelanggan yang positif. Jika karyawan tidak bekerja secara efektif maka konsumen akan merasa bahwa perusahaan tidak peduli dengan kebutuhan konsumen, dan kemudian konsumen akan beralih ke produk atau jasa di tempat lain. Cobalah membayangkan jika orang yang membuat laporan pelanggan selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan tampak tidak profesional, dan mungkin tidak kompeten.

Lalu menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan energik. Semangat di tempat kerja akan mendapat dorongan ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan benar. Karyawan yang tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditunjukkan, dapat menurunkan seluruh departemen. Ciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dengan insentif dan pengakuan saat pertemuan atau rapat. Dalam hal perekrutan, perusahaan harus mempekerjakan orang dengan kemampuan yang berkualitas sehingga kantor terasa hidup dan dapat bekerja mencapai tujuan perusahaan.

Melihat karyawan tumbuh dan menunjukkan potensi yang mereka miliki untuk kemajuan dan kepemimpinan perusahaan adalah suatu keberhasilan

manajerial. Menggunakan evaluasi karyawan secara konsisten dapat membantu karyawan melihat pertumbuhan kinerja mereka sehingga karyawan dapat menilai kemajuannya dari waktu ke waktu. Hal ini juga membantu karyawan dalam menetapkan tujuan baru dan menjaga kinerja di kantor tetap tinggi. Memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu memotivasi karyawan untuk melebihi upaya mereka dari apa yang telah dikerjakan selama periode sebelumnya. Merupakan salah satu hal yang tepat untuk memiliki karyawan yang efektif melakukan pekerjaan, dan lebih baik mengolah kekuatan tumbuh menjadi sesuatu yang lebih besar dan menguntungkan seluruh departemen atau perusahaan.

Ketika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka hal tersebut secara negatif dapat mempengaruhi produktivitas. Jangan berpikir bahwa kinerja yang buruk menunjukkan karyawan yang tidak kompeten. Pelajari kecenderungan umum di mana divisi karyawan dapat berhasil dan di mana ada kekurangannya. Manajer yang cerdas mampu mengevaluasi kekurangan karyawan untuk melihat apakah itu adalah masalah bakat atau masalah manajemen dan pengembangan. Karena hal ini dapat memengaruhi strategi pelatihan tim, serta strategi perekrutan di masa depan. Karyawan yang baik adalah yang produktif dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang hebat serta mampu untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Berbagai macam hambatan pasti ditemui oleh setiap individu dalam perusahaan, hal tersebut dapat berdampak pada kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti, motivasi, kepemimpinan, lingkungan

kerja, Motivasi Kerja, komunikasi, kedisiplinan, kompensasi dan pelatihan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014:67). Seorang Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai pada DP3APM maka dapat dilihat berdasarkan persentase sistem manajemen kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sistem Penilaian Kinerja DP3APM Bandung

| Klasifikasi | Rentang nilai SMK |
|-------------------------|--------------------------|
| A = Baik Sekali | >100 |
| B ⁺ = Baik + | >97,5 – 100 |
| B = Baik | >92,5 – 97,5 |
| B ⁻ = Baik - | >85 – 92,5 |
| C = Cukup | >70-85 |
| D = Kurang | >55-70 |
| E = Nihil | <55 |

Sumber: PD3APM

Permasalahan yang dialami DP3APM Kota Bandung dapat dilihat pada hasil rekap kinerja pegawai tahun 2013 sampai dengan tahun 2017.

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai
DP3APM Bandung tahun 2013-2017

| No | Tahun | Angka | Predikat | Keterangan |
|----|-------|-------|----------|------------|
| 1 | 2013 | 96.44 | B | BAIK |
| 2 | 2014 | 97.08 | B+ | BAIK + |
| 3 | 2015 | 83.79 | C | CUKUP |
| 4 | 2016 | 90.08 | B- | BAIK - |
| 5 | 2017 | 78.89 | C- | CUKUP |

Sumber: Hasil Rekap DP3APM

Data di atas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja bahwa kinerja pegawai DP3APM Bandung mengalami fluktuasi. Selama 5 tahun terakhir di mana dari tahun 2013 – 2014 hasil evaluasi kinerja karyawan mengalami peningkatan nilai sebesar 0.64 dari 96,44 menjadi 97,08 dan mendapat predikat dari B(baik) menjadi B+ (baik+), dari tahun 2014-2015 mengalami penurunan nilai sebesar 13,29 dari 97,08 menjadi 83.79 dan mendapat predikat C (cukup), dari tahun 2015-2016 mengalami peningkatan nilai sebesar 6,29 dari 83,79 menjadi 90,08 dan mendapat predikat B- (baik-), kemudian dari tahun 2016-2017 mengalami penurunan nilai sebesar 11,19 dari 90,08 menjadi 78,89 dan mendapatkan predikat C-(cukup)

Fenomena kinerja dalam DP3APM ialah pencapaian kinerja yang belum maksimal dan selama tahun 2013-2017 penilaian kinerja pegawai tidak pernah mendapatkan predikat A ataupun A+ (sangat baik) sepanjang tahun tersebut rata-rata memperoleh predikat B(baik) dan C (cukup) padahal manajemen mengharapkan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat A (sangat baik). Selain itu terjadi penurunan skor dari tahun 2016 ke 2017 sebesar 11,19. Sehingga terjadinya penurunan predikat dari tahun 2016 yang mendapat predikat B(baik)

menjadi predikat C-(cukup) pada tahun 2017.

Kinerja Pegawai dapat dilihat dari adanya peningkatan kuantitas dan kualitas yang lebih tinggi dari hasil penyelesaian tugas yang telah dilakukan. Untuk melengkapi hasil capaian kinerja Pegawai, penulis melakukan pra survey terhadap 15 Pegawai, mengingat divisi ini merupakan bagian yang langsung bersentuhan dengan kinerja DP3APM. Hasil *pra survey* tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai
DP3APM

| No | Dimensi Kinerja Pegawai | Skala | | | | | Jumlah Skor |
|-----------------|-------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------------|-----------------------|-------------|
| | | Sangat Baik (5) | Baik (4) | Kurang Baik (3) | Tidak Baik (2) | Sangat Tidak Baik (1) | |
| 1 | Kualitas pekerja | 1 | 4 | 7 | 2 | 1 | 47 |
| 2 | Kuantitas kerja | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 50 |
| 3 | Kehadiran | 1 | 6 | 7 | 1 | 0 | 52 |
| 4 | Pengetahuan pekerjaan | 2 | 6 | 6 | 1 | 0 | 54 |
| Total rata rata | | 6 | 21 | 25 | 6 | 2 | 60 |
| Skor | | 30 | 84 | 75 | 12 | 2 | 203 |
| Rata-rata skor | | | | | | | 3,38 |

Sumber : Hasil Pra Survey DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)

Berdasarkan hasil *pra survey* pada tabel 1.3 kinerja Pegawai pada Kantor DP3APM masih belum optimal, hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor pada kategori 3,38 merujuk pada sugiono (2013); kinerja Pegawai masuk pada kriteria kurang baik mengenai kualitas pekerja, kuantitas kerja Pegawai, kehadiran, dan pengetahuan pekerjaan. *Pra survey* pada kinerja Pegawai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kuantitas

yang masih dibawah target maupun kualitas kerja yang tidak memenuhi standar sesuai yang ditetapkan serta adanya ketidak tepatan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang tetapkan menjadi indikasi bahwa kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut belum optimal. Pencapaian kinerja Pegawai dipengaruhi oleh adanya faktor, dan untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja Pegawai, penulis melakukan pra survey kepada 15 orang Pegawai yang memperoleh hasil pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor-faktor yang bermasalah mempengaruhi kinerja pegawai DP3APM

| No | Variabel | Skala | | | | | Total | Rata-rata Skor |
|----|------------------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------------|-----------------------|-------|----------------|
| | | Sangat Baik (5) | Baik (4) | Kurang Baik (3) | Tidak Baik (2) | Sangat Tidak Baik (1) | | |
| 1 | Pengalaman Kerja | 2 | 6 | 7 | 0 | 0 | 15 | 3,67 |
| 2 | Status Pegawai | 7 | 3 | 4 | 1 | 0 | 15 | 4,07 |
| 3 | Keadilan dalam menempatkan Pegawai | 4 | 3 | 5 | 3 | 0 | 15 | 3,53 |
| 4 | Lingkungan Kerja | 7 | 4 | 2 | 2 | 0 | 15 | 4,07 |
| 5 | Hubungan Kerja dengan atasan | 5 | 5 | 4 | 1 | 0 | 15 | 4 |
| 6 | Budaya organisasi | 7 | 4 | 4 | 0 | 0 | 15 | 4,2 |
| 7 | Kedisiplinan | 3 | 3 | 7 | 2 | 0 | 15 | 3,46 |
| 8 | Komitmen | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 15 | 3,53 |
| 9 | Kompensasi | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3,06 |
| 10 | Kepuasan Kerja | 3 | 4 | 5 | 3 | 0 | 15 | 3,46 |
| 11 | Jenjang Karir | 6 | 4 | 5 | 0 | 0 | 15 | 4,06 |
| 12 | Motivasi Kerja | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 15 | 3,13 |
| 13 | Kompetensi | 4 | 5 | 5 | 1 | 0 | 15 | 4 |
| 14 | Hubungan Kerja dengan rekan kerja | 6 | 4 | 5 | 0 | 0 | 15 | 4,06 |
| 15 | Kepemimpinan | 5 | 4 | 5 | 1 | 0 | 15 | 3,87 |

Sumber : Hasil Pra Survey DP3APM 2017

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor DP3APM sebagian besar menghasilkan rata-rata skor tinggi . Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa faktor-faktor tersebut sudah cukup baik dalam mempengaruhi kenaikan kinerja Pegawai. Akan tetapi

terdapat pula variabel yang memiliki jumlah rata-rata skor terendah yaitu pada variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi. Untuk faktor kompensasi menghasilkan rata-rata skor 3,06 sedangkan Motivasi Kerja memiliki rata-rata skor sebesar 3,13. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki skor paling bermasalah terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Mengingat Motivasi Kerja dan kompensasi merupakan variabel yang paling bermasalah dalam meningkatkan kinerja. hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengingat kompensasi dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai secara langsung.

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang diperhatikan oleh manajemen, karena Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja instansi. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis ditemukan beberapa permasalahan menyangkut Motivasi Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Faktor Motivasi Kerja dalam hal ini menekankan pada Aktualisasi Diri, Penghargaan, unsur intrinstik, orientasi manusia, unsur ekstrinstik, kondisi kerja fisik, tanggung jawab. Untuk melihat permasalahan mengenai Motivasi Kerja pegawai, penulis melakukan pra survey terhadap 15 pegawai pada instansi yang akan diteliti. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Motivasi Kerja DP3APM

| No | Dimensi Motivasi Kerja | Skala | | | | | Jumlah skor |
|-----------------|----------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------------|-----------------------|-------------|
| | | Sangat Baik (5) | Baik (4) | Kurang Baik (3) | Tidak Baik (2) | Sangat Tidak Baik (1) | |
| 1 | Need of achievement | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 39 |
| 2 | Need of affiliation | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 42 |
| 3 | Need of Power | 4 | 5 | 4 | 1 | 0 | 54 |
| Total rata rata | | 8 | 12 | 9 | 5 | 10 | 44 |
| Skor | | 40 | 48 | 27 | 10 | 10 | 135 |
| Rata-rata skor | | | | | | | 3,06 |

Sumber : Hasil Pra Survey DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaann Masyarakat)2017

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa rata-rata skor yang dihasilkan sebesar 3,06 berdasarkan dari penilaian pegawai Kantor DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaann Masyarakat)) atas dimensi Motivasi Kerja yang meliputi pada Need of achievement (unsur intrinstik), Need of affiliation (unsur ekstrinstik), Need of power (orientasi manusia). Faktor penting yang mempengaruhi kinerja dari Motivasi Kerja ini ada pada hygiene factor dimana pencapaian target pegawai dan dukungan lembaga dalam bentuk kondisi kerja belum terpenuhi atau tidak puas. Adapun faktor penting selain dari hygiene factor yaitu motivator factor dimana kebijakan organisasi dan penghargaan yang di dapat belum terpenuhi

Hasil ini dapat menjadi indikasi adanya persoalan dalam motivasi kerja Pegawai khususnya DP3APM. Munculnya permasalahan yang menyangkut Motivasi Kerja pegawai tersebut tentunya dapat berdampak pada kinerja Pegawai yang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti capaian target perusahaan menjadi tidak tercapai.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi yang merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang wajib dikeluarkan dari perusahaan dengan harapan pegawai bersedia bekerja keras, prestasi kerja, membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut. Tujuannya agar semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Untuk melihat permasalahan mengenai Kompensasi, penulis melakukan pra survey terhadap 15 Pegawai DP3APM. Hasil pra survey dapat dilihat Tabel 1.6 dibawah ini :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Kompensasi di
DP3APM

| No | Dimensi Kompensasi | Skala | | | | | Jumlah skor |
|-----------------|--------------------|-----------------|----------|-----------------|----------------|-----------------------|-------------|
| | | Sangat Baik (5) | Baik (4) | Kurang Baik (3) | Tidak Baik (2) | Sangat Tidak Baik (1) | |
| 1 | Fasilitas | 1 | 4 | 8 | 1 | 1 | 48 |
| 2 | Bonus | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 51 |
| 3 | Gaji | 2 | 5 | 7 | 1 | 0 | 54 |
| Total rata rata | | 6 | 14 | 18 | 5 | 2 | 45 |
| Skor | | 30 | 56 | 54 | 10 | 2 | 152 |
| Rata-rata skor | | | | | | | 3,37 |

Sumber : Hasil Pra Survey DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaann Masyarakat)2017

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa skor rata-rata yang dihasilkan pada *pra survey* sebesar 3,37 masuk pada kriteria kurang baik atas dimensi kompensasi yang meliputi Gaji, Bonus dan, Fasilitas. Munculnya permasalahan yang menyangkut Kompensasi pegawai dalam organisasi tersebut di atas tentunya dapat berdampak pada kinerja pegawai yang pada proses selanjutnya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti capaian target perusahaan menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dituangkan dalam Judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Sub bab ini menjelaskan identifikasi masalah yang ditemukan dari hasil kajian latar belakang permasalahan, sehingga dapat dirumuskan pokok-pokok bahasan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja
 - a. Motivasi kerja pegawai pada Kantor DP3APM masih belum akurat
 - b. Prestasi kerja DP3APM belum maksimal
 - c. Hubungan antara pegawai dan atasan Kantor DP3APM belum optimal
2. Kompensasi
 - a. Kompensasi pada Kantor DP3APM belum sesuai
 - b. Fasilitas pada Kantor DP3APM belum mumpuni
 - c. Bonus kantor DP3APM belum sesuai

3. Kinerja

- a. Kinerja pegawai pada Kantor DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) belum optimal
- b. Kualitas pekerja pada Kantor DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) belum sesuai harapan
- c. Kuantitas kerja pada DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) belum Maksimal

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1. Bagaimana Motivasi Kerja pada DP3APM
- 2. Bagaimana kompensasi pada DP3APM
- 3. Bagaimana kinerja pegawai pada DP3APM
- 4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada DP3APM baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

- 1. Motivasi Kerja pada DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
- 2. Kompensasi pada DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
- 3. Kinerja pegawai pada DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)

4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan pengetahuan mengenai variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan kinerja pegawai yang diimplementasikan pada kantor DP3APM ini.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya determinan dari kinerja pegawai.
3. Mampu menghasilkan suatu referensi yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Pasundan. Juga diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang bermanfaat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis.
 - 1) Peneliti dapat mengetahui kinerja pegawai DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat) yang belum optimal
 - 2) Peneliti dapat mengetahui pola Motivasi Kerja pegawai DP3APM (Dinas

Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)

- 3) Peneliti dapat mengetahui Kompensasi di DP3APM (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat)
- 4) Sebagai bekal bagi penulis untuk menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional
- 5) Bagi Perusahaan.

Memberikan informasi tentang indikator dari Motivasi Kerja dan kompensasi organisasi sehingga perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja Pegawai serta dapat menentukan kebijakan perusahaan dan kesejahteraan Pegawai dapat terpenuhi.

- 6) Bagi Pihak Lain.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian dibidang yang sama.